Zwei Streitfragen

über die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

nach § 2 der Verordnung vom 23. Dezember 1918.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Würde eines Doktors der Rechte

der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Vereinigten Friedrichs-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Heinrich Braun

Gerichtsreferendar in Magdeburg

Referent: Professor Dr. Boehmer

Auszug.

Magdeburg 1922

Druck von Gotthard Seske, Magdeburg-S.

Kann der Reichsarbeitsminister der allgemeinen Verbindlichkeit eines Tarifvertrages rückwirkende Kraft beilegen?

Der Reichsarbeitsminister hat sich in seinen Bescheiden unter Berufung auf § 4 Abs. 2 Satz 3 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 die Befugnis zur Rückdatierung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zugesprochen und geht dementsprechend in der Praxis vor. Die Auslassungen seiner Referenten zeigen, daß vor allem Zweckmäßigkeitserwägungen zu diesem Standpunkt geführt haben.

Die Wissenschaft wie die Rechtsprechung spalten sich in der Beurteilung der Zulässigkeit einer Rückbeziehung in zwei Lager.

Die Tarifverordnung vom 23. Dezember 1918 läßt sich über die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung mit rückwirkender Kraft nicht aus. Mit exakten Auslegungsregeln darf an sie nicht herangetreten, vielmehr muß ihr Zweck zur Lösung der Frage herangezogen werden.

Die Anordnung der Rückwirkung stellt eine Fiktion auf. Die Lohnansprüche — um diese handelt es sich vor allem — gelten als zu den früheren Zeitpunkten entstanden.

Die Befugnis, Arbeitgeber zu „Nachzahlungen" verpflichten zu können, muß mit dem Recht auf Allgemeinverbindlicherklärung als verbunden angesehen werden. Nur dann können die in der Tarifverordnung wie im Tarifrecht allgemein um Anerkennung ringenden sittlichen und wirtschaftlichen Forderungen verwirklicht werden. Es gilt sowohl einheitlich angemessene Bedingungen für die Arbeit als eine Menschenleistung zu schaffen als auch den Wettbewerb zu regeln und die Schmutzkonkurrenz auszuschalten.

Eine Allgemeinverbindlicherklärung mit rückwirkender Kraft hat zur Voraussetzung, daß schon zu dem Zeitpunkte, auf den die Allgemeinverbindlichkeit zurückbezogen wird, die Arbeitsbedingungen des Tarifvertrages, also zum Beispiel seine Lohnsätze, „überwiegende Bedeutung" erlangt haben. Lohnsätze von überwiegender Bedeutung, „ortsübliche Löhne", sind grundsätzlich als angemessene Mindestlöhne aufzufassen. Die Ergänzungsansprüche für eine zurückliegende Zeit, die für außenstehende Arbeitnehmer infolge der rückwirkenden Allgemeinverbindlichkeit entstehen, heben den bislang gezahlten unangemessen niedrigen Lohn auf die Stufe des angemessenen Mindesttariflohns.

Das dem Reichsarbeitsminister vorgeschriebene, infolge der Einsprüche meist recht langwierige Prüfungsverfahren hat nur den Zweck, die möglichst sichere Feststellung der überwiegenden Bedeutung des Tarifvertrages zu garantieren. Keineswegs soll dadurch die Wirkung der Allgemeinverbindlichkeit hinausgeschoben werden.

In der heutigen Zeit kurzfristiger Tarifverträge würde eine Allgemeinverbindlichkeit ohne Rückwirkung praktisch fast nicht zur Geltung kommen.

Das Interesse der tarifbeteiligten Arbeitgeber verlangt gleichfalls eine Rückbeziehung der Allgemeinverbindlichkeit. Nur auf diese Weise ist die Schmutzkonkurrenz, die bei niedrigeren Löhnen die tarifwilligen Arbeitgeber auf Kosten der Arbeitskraft unterbieten kann, unschädlich zu machen.

Eine Härte gegenüber den außenstehenden Arbeitgebern ist in dieser Maßnahme nicht zu erblicken. Wenn die überwiegende Mehrzahl der Betriebe bei den tariflich festgelegten Arbeitsbedingungen hat bestehen können, wird sich eine Minderheit in dem gleichen Fach und dem gleichen Gebiete auf deren Undurchführbarkeit grundsätzlich nicht berufen können. Die Daseinsberechtigung eines Betriebes, der nicht durch rationellere Produktionsmethoden, sondern mittels niedrigerer Löhne, also größerer Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft, sich leistungs- und konkurrenzfähig erhält, ist zu verneinen. Die menschliche Arbeitskraft darf nicht auf gleiche Stufe mit dem Material und den Betriebsunkosten gestellt werden. Der Arbeitslohn als variierendes Kalkulationsmoment muß ausgeschaltet werden.

Den frühesten Zeitpunkt für den Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit bildet der Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrages für die Tarifbeteiligten. Nicht gerechtfertigt ist die Beschränkung der Rückwirkung auf die Zeit nach Veröffentlichung des Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung im Reichsarbeitsblatt. Dagegen wird als Rückdatierungsgrenze der Tag zu gelten haben, an dem der Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit gestellt wird. Die Allgemeinverbindlichkeit darf nicht für eine Zeit ausgesprochen werden, für welche die Erbreiterung der Tarifgeltung von keiner der in Betracht kommenden tariffähigen Körperschaften beantragt worden ist. Nur in dem Falle, daß der Tarifvertrag sich selbst rückwirkende Kraft beilegt, wird bei unverzüglichem Antrag eine Rückbeziehung bis auf den Tag, auf den der Tarifvertrag zurückwirkt, erfolgen können.

Bleibt die Allgemeinverbindlichkeit nach Aufhebung des Tarifvertrages in Geltung?

In der Beantwortung dieser Frage steht die Gesetzestheorie der Vertragstheorie gegenüber. In Konsequenz ihrer verschiedenen Auffassung von der Rechtsnatur der Allgemeinverbindlicherklärung läßt die Vertragstheorie mit dem Tarifvertrag zugleich auch die Allgemeinverbindlichkeit wegfallen, während für die Gesetzestheorie nach Aufhebung oder Änderung des Tarifvertrages die Allgemeinverbindlichkeit noch fortbesteht, bis sie durch den Reichsarbeitsminister aufgehoben wird.

Die Vertragstheorie ist abzulehnen. Zwar kommt sie ganz besonders der Forderung nach freier Tarifgestaltung entgegen und gestattet ungehinderte Anpassung des Tarifvertrages an die wechselnden wirtschaftlichen Verhältnisse. Aber sie steht nicht im Einklang mit den Verfahrensvorschriften der Tarifverordnung, sie schafft eine unerträgliche Rechtsunsicherheit.

Die Vertragstheorie wird den verwickelten Rechtsverhältnissen nicht gerecht. Die Außenseiter werden durch die Allgemeinverbindlichkeit nicht zu Zwangs-Vertragsparteien. Nur einige Vertragsbedingungen werden herausgehoben und für sie verbindlich erklärt. Die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit ist nach der Vertragstheorie unmittelbar dem Willen der Tarifparteien überlassen. Ihr rein interner Beschluß auf Lösung des Tarifvertrages würde automatisch in die Rechtsbeziehungen der Außenstehenden eingreifen.

Die einfache Formel der Vertragstheorie deckt nicht die Mannigfaltigkeit der Personengruppen, die durch den Tarifvertrag und die Allgemeinverbindlichkeit zusammengeschlossen werden. Es treten nicht nur Tarifparteien den zwangsweise Hinzugezogenen gegenüber; es ist außerdem noch eine dritte Gruppe vorhanden, die gebildet wird teils aus ehemaligen Tarifparteien, teils aus solchen, die unter freiwilliger Berufung auf den Tarifvertrag Arbeitsverträge abgeschlossen haben.

Die Gesetzestheorie läßt die Allgemeinverbindlichkeit selbständig neben das Tarifverhältnis treten. Da der Gesetzgebungsakt — die Anordnung der Allgemeinverbindlichkeit — auch eine Bindung der Tarifparteien über den Tarifvertrag hinaus mit sich bringt, liegt die Gefahr einer Hemmung der tariflichen Freiheit nahe. Jedoch ist aus dem Grundsatz, daß die Allgemeinverbindlichkeit sich an einen Tarifvertrag anlehnen muß, die Pflicht des Reicharbeitsministers zu folgern, sofort nach Aufhebung eines Tarifvertrages die auf diesem gegründete Allgemeinverbindlichkeit aufzuheben. Die Elastizität der Tarifverträge ist auch insofern nicht beschränkt, als die Tarifparteien nach der Gesetzestheorie ungehindert sind, ihren Tarifvertrag aufzuheben oder abzuändern. Hemmend wirkt die fortdauernde Allgemeinverbindlichkeit nur in dem einen Falle, daß die Tarifparteien in dem neuen Tarifvertrag Arbeitsbedingungen festlegen, die für die Arbeitnehmer ungünstiger sind als die des früheren Tarifvertrages.

Der größte Vorzug der Gesetzestheorie vor der Vertragstheorie liegt darin, daß sie klare übersichtliche Rechtsverhältnisse schafft.

Die Frage nach der Fortdauer der Allgemeinverbindlichkeit ist mit der Gesetzestheorie dahin zu beantworten, daß unbeschadet des Wegfalls des Tarifvertrages die Allgemeinverbindlichkeit bis zur Aufhebung durch die zuständige Stelle in Geltung bleibt.

Prof. Oertmann lehnt eine Bindung der Tarifparteien durch die Allgemeinverbindlichkeit, in deren Anordnung auch er einen gesetzgeberischen Akt erblickt, ab. Nach ihm bleiben mit Aufhebung des Tarifvertrages nur die Außenstehenden durch die Allgemeinverbindlichkeit gebunden. Oertmanns Theorie entspringt einer unzutreffenden Auffassung von der Wirkung der Allgemeinverbindlichkeit. Ihre praktischen Ergebnisse nötigen zu ihrer Ablehnung.

Zu demselben Resultat wie Oertmann glaubt Prof. Erdel-Mannheim zu kommen. Indem Erdel aber der Allgemeinverbindlichkeit ihre unabdingbare Wirkung und damit diesem Begriff seinen wesentlichen Inhalt nimmt, ist tatsächlich nach seiner Auffassung mit Lösung des Tarifvertrages jede Bindung der Außenseiter weggefallen.